

НОВАЯ НАУКА

Международный центр
научного партнерства



NEW SCIENCE

International Center
for Scientific Partnership

СТУДЕНТ ГОДА 2021

Сборник статей Международного
учебно-исследовательского конкурса,
состоявшегося 19 мая 2021 г.
в г. Петрозаводске

Часть 4

г. Петрозаводск
Российская Федерация
МЦНП «Новая наука»
2021

УДК 001.12
ББК 70
С88

Под общей редакцией
Героевой Людмилы Михайловны,
кандидата педагогических наук

С88 СТУДЕНТ ГОДА 2021 : сборник статей Международного учебно-исследовательского конкурса (19 мая 2021 г.). – В 6-ти частях. Часть 4. – Петрозаводск : МЦНП «Новая наука», 2021. – 405 с. : ил. – Коллектив авторов.

ISBN 978-5-00174-252-4 (Ч.4)
ISBN 978-5-00174-237-1

Настоящий сборник составлен по материалам Международного учебно-исследовательского конкурса СТУДЕНТ ГОДА 2021, состоявшегося 19 мая 2021 года в г. Петрозаводске (Россия). В сборнике рассматривается круг актуальных вопросов, стоящих перед современными исследователями. Целями проведения мероприятия являлись обсуждение практических вопросов современной молодёжной науки, развитие методов и средств получения научных данных, обсуждение результатов молодежных исследований, обмен опытом.

Сборник может быть полезен научным работникам, преподавателям, слушателям вузов с целью использования в научной работе и учебной деятельности.

Авторы публикуемых статей несут ответственность за содержание своих работ, точность цитат, легитимность использования иллюстраций, приведенных цифр, фактов, названий, персональных данных и иной информации, а также за соблюдение законодательства Российской Федерации и сам факт публикации.

Полные тексты статей в открытом доступе размещены в Научной электронной библиотеке Elibrary.ru в соответствии с Договором № 467-03/2018К от 19.03.2018 г.

УДК 001.12
ББК 70

ISBN 978-5-00174-252-4 (Ч.4)
ISBN 978-5-00174-237-1

Состав редакционной коллегии и организационного комитета:

Аймурзина Б.Т., доктор экономических наук
Андрианова Л.П., доктор технических наук
Ахмедова Н.Р., доктор искусствоведения
Базарбаева С.М., доктор технических наук
Битокова С.Х., доктор филологических наук
Блинкова Л.П., доктор биологических наук
Гапоненко И. О., доктор филологических наук
Героева Л. М., кандидат педагогических наук
Добжанская О. Э., доктор искусствоведения
Доровских Г.Н., доктор медицинских наук
Дорохова Н.И., кандидат филологических наук
Ергалиева Р.А., доктор искусствоведения
Ершова Л.В., доктор педагогических наук
Зайцева С.А., доктор педагогических наук
Зверева Т.В., доктор филологических наук
Казакова А. Ю., кандидат социологических наук
Кобозева И.С., доктор педагогических наук
Кулеш А. И., доктор филологических наук
Лаврентьева З.И., доктор педагогических наук
Мокшин Г.Н., доктор исторических наук
Муратова Е.Ю., доктор филологических наук
Никонов М.В., доктор сельскохозяйственных наук
Панков Д.А., доктор экономических наук
Петров О.Ю., доктор сельскохозяйственных наук
Поснова М.В., кандидат философских наук
Рыбаков Н.С., доктор философских наук
Сансызбаева Г.А., кандидат экономических наук
Симонова С.А., доктор философских наук
Ханиева И.М., доктор сельскохозяйственных наук
Червинец Ю.В., доктор медицинских наук
Чистякова О.В. доктор экономических наук
Чумичева Р.М., доктор педагогических наук

ОГЛАВЛЕНИЕ

СЕКЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ	9
ОЦЕНКА ФИНАНСОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КОММЕРЧЕСКИХ КОРПОРАТИВНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НА ОСНОВЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДОБАВЛЕННОЙ СТОИМОСТИ В СИСТЕМЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ФИНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА	10
<i>Локтионова Марина Александровна</i>	
АНАЛИЗ ЛОГИСТИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ НА СКЛАДАХ	20
<i>Львович Эмма Михайловна, Бережной Владимир Владимирович</i>	
НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ПРОГРЕСС И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ЭКОНОМИКУ РОССИИ	24
<i>Хасанова Сацита Салиховна, Алхазуров Сурхо Лемаевич, Шемильханова Айшат Алисовна, Балаева Хеда Мусаевна</i>	
ФОРМИРОВАНИЕ ЭКО СИСТЕМЫ НА БАЗЕ УЧЕБНОГО ЦЕНТРА	34
<i>Домнышев Алексей Владимирович</i>	
БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЁТ И ОЦЕНКА ФИНАНСОВЫХ ВЛОЖЕНИЙ	42
<i>Абдулаева Мадина Абдулаевна, Адибалова Асма Ахмедовна</i>	
ИННОВАЦИОННЫЕ СТРАТЕГИИ ДЛЯ УВЕЛИЧЕНИЯ ПРОДАЖ	48
<i>Щекочихина Ирина Игоревна, Кириленко Игнат Николаевич</i>	
ПРИМЕНЕНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В УПРАВЛЕНИИ ВЗАИМООТНОШЕНИЯМИ С КЛИЕНТАМИ	56
<i>Шамшаев Максим Юрьевич, Кондрашин Даниил Игоревич</i>	
НАЛОГОВОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННО- ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ КОМПАНИЙ	62
<i>Горшкова Алина Евгеньевна</i>	
ФАКТОРНЫЙ АНАЛИЗ ПРИБЫЛИ В ООО «ПЛЕМСОВХОЗ «ЛИНДОВСКИЙ»	69
<i>Мартемьянова Полина Андреевна</i>	
РЫНОК НЕДВИЖИМОСТИ ВО ВРЕМЯ ПАНДЕМИИ COVID-19: РЕГИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ	75
<i>Дегтярева Анна Андреевна, Жупкина Елена Витальевна</i>	
АНАЛИЗ РЫНКА ОНЛАЙН-ОБРАЗОВАНИЯ ДО И ПОСЛЕ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСА	84
<i>Зотова Виктория Николаевна</i>	
ОЧЕЛОВЕЧИВАНИЕ БРЕНДА: ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЕ ОТНОШЕНИЯ ЧЕРЕЗ АНТРОПОМОРФНУЮ ЛИНЗУ	88
<i>Кириленко Игнат Николаевич, Щекочихина Ирина Игоревна</i>	

РИСК-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ФНС РОССИИ ФУНКЦИЙ ВНУТРЕННЕГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ФИНАНСОВОГО КОНТРОЛЯ: РЕЗУЛЬТАТЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ.....	95
<i>Пасечная Злата Валерьевна</i>	
ПРОГНОЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ И ДИАГНОСТИКА ВОЗМОЖНОГО БАНКРОТСТВА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ	110
<i>Колесова Ксения Дмитриевна</i>	
ОБОСНОВАНИЕ ВЫБОРА МЕТОДОВ ИЗМЕРЕНИЯ ТЕНЕВОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ: КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД.....	121
<i>Конарева Юлия Ивановна</i>	
ЭКОНОМИКА УЗБЕКИСТАНА В МЕЖДУНАРОДНЫХ РЕЙТИНГАХ	126
<i>Маматкулова Фуруар Хамракуловна</i>	
КОРПОРАТИВНАЯ МОДЕЛЬ ФИНАНСИРОВАНИЯ АКЦИОНИРОВАНИЯ ФГУП «ПОЧТА РОССИИ».....	133
<i>Поздняк Светлана Анатольевна</i>	
ИССЛЕДОВАНИЕ ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ НАРУЖНОЙ РЕКЛАМЫ НА ФОНЕ 5G	142
<i>Юни Фань</i>	
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ РОССИИ.....	148
<i>Тобратова Полина Тимофеевна</i>	
НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРИМЕРЕ МУП «ШКОЛЬНЫЙ КОМБИНАТ».....	156
<i>Кривенда Андрей Олегович, Самодурова Алина Андреевна</i>	
БАНКОВСКИЕ ИННОВАЦИИ В РЕГУЛИРОВАНИИ ТЕНЕВЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ: ВОЗМОЖНОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ	165
<i>Старовойтова Яна Юрьевна</i>	
БЕЗРАБОТИЦА НАСЕЛЕНИЯ КАК УГРОЗА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ГОСУДАРСТВА	173
<i>Некрасова Алия Денисовна</i>	
РЕИНЖИНИРИНГ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ ВАГОННО-КОЛЁСНЫХ МАСТЕРСКИХ «АО ВАГОНРЕМОНТНАЯ КОМПАНИЯ - 1»	178
<i>Усков Александр Васильевич</i>	
ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ	192
<i>Савин Олег Александрович</i>	

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ НАЛОГОВОГО КОНТРОЛЯ В РЕГИОНАХ НА ОСНОВЕ КОНКОРДАЦИИ РЕЙТИНГОВЫХ ОЦЕНОК	198
<i>Савченко Алина Алексеевна</i>	
УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ПРОГРАММЫ И ПОРТФЕЛИ ПРОЕКТОВ	207
<i>Фундыга Дмитрий Павлович</i>	
ЭФФЕКТИВНОЕ ДЕЛЕГИРОВАНИЕ ПОЛНОМОЧИЙ КАК МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ.....	218
<i>Херсонец Сергей Сергеевич</i>	
СЕКЦИЯ ФИЗИКО-МАТЕМАТИЧЕСКИЕ НАУКИ	228
ГРАФЫ И ИХ ПРИЛОЖЕНИЯ	229
<i>Кадиев Курбанмагомед Рамазанович</i>	
МОДЕЛИРОВАНИЕ ЭЛЕКТРОМАГНИТНЫХ ПОЛЕЙ ЛЭП С РАЗЛИЧНЫМ ТИПОМ ПРОВОДА В ПРОГРАММЕ FEMM	243
<i>Комиссарова Татьяна Викторовна</i>	
МОДЕЛИРОВАНИЕ ТРАЕКТОРИИ НИЗКОЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО ЭЛЕКТРОННОГО ПУЧКА ПОД ВОЗДЕЙСТВИЕМ ВНЕШНИХ ПОЛЕЙ	249
<i>Костромькина Варвара Васильевна</i>	
ВЛИЯНИЕ ДОПИРОВАНИЯ НА СТРУКТУРНЫЕ И ЭЛЕКТРОННЫЕ СВОЙСТВА ОДНОСЛОЙНОГО ГРАФЕНА.....	260
<i>Евсеев Кирилл Васильевич</i>	
ДИДАКТИЧЕСКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ КОМПЬЮТЕРНЫХ ПРОГРАММ WOLFRAM MATHEMATICA, GEOGEBRA, MAPLE ПРИ РЕШЕНИИ ГЕОМЕТРИЧЕСКИХ ЗАДАЧ	268
<i>Мещерякова Ксения Сергеевна</i>	
БЕСПРОВОДНОЕ ЭЛЕКТРИЧЕСТВО. КАК РАБОТАЕТ КАТУШКА?	273
<i>Эскиева Милана Мусаитовна</i>	
СЕКЦИЯ ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ	279
АРЕНДА ЗАЛОГОВОГО ИМУЩЕСТВА В ПРОЦЕДУРЕ БАНКРОТСТВА .	280
<i>Демиденко Игорь Владимирович, Масленникова Людмила Владимировна</i>	
ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ ИНСТИТУТА ЗАОЧНОГО ПРОИЗВОДСТВА В ГРАЖДАНСКОМ ПРОЦЕССЕ.....	287
<i>Семенова Инна Юрьевна, Кямалтдинова Рания Рамиловна, Салихова Дания Камиловна</i>	
ВЛИЯНИЕ ИЗУЧЕНИЯ ПРАВОВЫХ ДИСЦИПЛИН НА ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ЭКОНОМИСТА.....	294
<i>Гордиенко Глеб Владимирович</i>	
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИСКОВОЙ ДАВНОСТИ КАК ОБЪЕКТА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ	305
<i>Баркова Маргарита Андреевна</i>	

ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЙ ДОГОВОР КАК ОСНОВАНИЕ ОГРАНИЧЕНИЯ ПРИНЦИПА СВОБОДЫ ДОГОВОРА ПРИ ПРИМЕНЕНИИ ПРИНЦИПОВ EX POST И EX ANTE	313
<i>Галынина Лидия Ивановна</i>	
ПРАВОВОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ РАЗВИТИЯ ОСОБО ОХРАНЯЕМЫХ ПРИРОДНЫХ ТЕРРИТОРИЙ ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗНАЧЕНИЯ	318
<i>Надеин Иван Иванович, Свядосц Диана Андреевна</i>	
СТАТЬЯ 67.1.1 О ПРАВОПРЕЕМСТВЕННОСТИ РОССИИ ОТ СССР	329
<i>Пластамак Олег Валерьевич</i>	
КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД РФ: НОВЫЙ СОСТАВ, НОВЫЕ ПОЛНОМОЧИЯ	333
<i>Каченова Анна Сергеевна</i>	
ВОПРОСЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ В ТЕХНОЛОГИЯХ ВИРТУАЛЬНОЙ И ДОПОЛНЕННОЙ РЕАЛЬНОСТИ	338
<i>Кожевникова Яна Юрьевна</i>	
ПРОБЛЕМЫ ИНСТИТУТА МЕДИАЦИИ И СПОСОБЫ ИХ РЕШЕНИЯ	349
<i>Грицай Дарья Викторовна, Степурина Елизавета Дмитриевна</i>	
ПРИНЦИП СПРАВЕДЛИВОСТИ ПРИ РАСПРЕДЕЛЕНИИ БЛАГ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГРАЖДАН И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА РИТУАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	355
<i>Цуцкова Эльвира Рагимовна</i>	
РОБОТ КАК РАЗВИВАЮЩИЙСЯ ИНТЕЛЛЕКТ - ВОПРОСЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЙ РЕГЛАМЕНТАЦИИ	368
<i>Миронова Анна Сергеевна</i>	
АНТИКОРРУПЦИОННОЕ ВОСПИТАНИЕ ПОДРАСТАЮЩЕГО ПОКОЛЕНИЯ КАК ОСНОВНОЕ СРЕДСТВО ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ В РОССИИ: ОПЫТ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ	373
<i>Линхоева Елена Михайловна</i>	
ПРОБЛЕМЫ ПРОИЗВОДСТВА ОБЫСКА: УГОЛОВНО- ПРОЦЕССУАЛЬНЫЙ И ТАКТИЧЕСКИЙ АСПЕКТЫ	379
<i>Емельянова Яна Игоревна, Поправко Эльвира Юрьевна</i>	
ТЕРРОРИЗМ: УГОЛОВНО – ПРАВОВЫЕ МЕРЫ БОРЬБЫ	383
<i>Прищенко Екатерина Алексеевна</i>	
МИНИ-СУД КАК ПРОЦЕДУРА ДОСУДЕБНОГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ СПОРА	388
<i>Салаутдинова Белла Асельдаровна</i>	

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ УГОЛОВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ
ЗА МОШЕННИЧЕСТВО ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИИ 396
Сухинин Сергей Александрович

ПРАВОВАЯ ПРИРОДА ГОНОРАРА УСПЕХА:
ФОРМА И ПРОБЛЕМЫ ЗАКРЕПЛЕНИЯ 401
Ханджян Климент Арменакович

**СЕКЦИЯ
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
НАУКИ**

ФОРМИРОВАНИЕ ЭКО СИСТЕМЫ НА БАЗЕ УЧЕБНОГО ЦЕНТРА

Домнышев Алексей Владимирович
аспирант

Научный руководитель: **Затепякин Олег Аркадьевич**
д.э.н., доцент

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный
индустриальный университет»

Аннотация: В работе представлена эволюция учебного центра, кристаллизация центров экспертизы и дальнейшее формирование и развитие Эко системы, охватывающей все направления обучения и развития, как сотрудников предприятия, так и будущих кандидатов, через совместную работу с образовательными учреждениями, центрами творчества.

Ключевые слова: Конкурентоспособность персонала, стандартные практики руководителя, программы развития, инженерные компетенции, управленческие компетенции.

FORMATION OF AN ECO SYSTEM BASED ON A CORPORATE TRAINING CENTER

Domnyshev Aleksey Vladimirovich
aspirant

Academic Supervisor: **Zatopyakin Oleg Arkadevich**
Doctor of Economics Associate Professor
The Siberian State Industrial University

Abstract: The article presents the evolution of the training center, the crystallization of centers of expertise and the further formation and development of the Eco system, covering all areas of training and development, both of the company's employees and future candidates, through joint work with educational institutions, centers of creativity

Key words: personnel competitiveness, standard management practices, development programs, engineering competencies, management competencies.

В настоящее время корпоративные учебные центры представляют собой экосистемы, которые включают в себя не только систему подготовки сотрудников организации, но и направлены на:

- сохранение и восполнение инженерных и управленческих компетенций, их передачу и преумножение;

- выполнение задач по повышению вовлеченности сотрудников, (используя такие факторы, как «Карьерные возможности», «Обучение и развитие», «Высшее руководство» и др.)

- формирование бренда работодателя и обеспечение повышения его рейтинга,

Экосистемы являются одним из ключевых направлений социальной политики предприятия, связывая в единую цепочку школу-образовательное учреждение-предприятие, формируя карьерный трамплин для участников этой цепочки.

Все это ориентировано на задачи по обеспечению компании конкурентоспособным персоналом, и как следствие, на конкурентоспособность самой компании в настоящем и будущем.

От профессиональных навыков и компетенций зависит, будет компания расти и развиваться или пополнит список предприятий-банкротов. Причём для выживания и успеха больше ценятся не знания, а их применение на практике [4].

На примере корпоративного учебного центра ЕВРАЗ ЗСМК рассмотрим эволюцию системы подготовки и формирования эко системы развития компетенций.

Одной из тенденций 2000-х годов в крупных компаниях в области HR было выведение на аутсорсинг, в формат дочерних обществ категории «А», функции обучения и развития персонала. Основными целями были:

- формирование понимания полной стоимости обучения,
- обеспечение конкурентоспособности на рынке,
- выведение непрофильных функций, не связанных с производством.

В 2007 году на базе служб подготовки персонала металлургических предприятий был создан учебный центр РЦПП ЕВРАЗ СИБИРЬ. Основными направлениями работы центра являлась образовательная деятельность по следующим направлениям:

- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации рабочих;

- дополнительное образование по направлениям безопасной эксплуатации, обслуживания и ремонта оборудования производственных объектов, подконтрольных Ростехнадзору;

- предаттестационная подготовка руководителей и специалистов;
- оценка персонала (психо-физиология);
- стандартные тренинговые программы для мастеров.

С 2007 года по текущий момент учебный центр прошел несколько стадий развития/эволюции:

1. Становление учебного центра, закрепление на рынке услуг и формирование имиджа, как учреждения с высоким качеством подготовки.

2. Формирование экспертизы по ключевым направлениям развития производства: автоматизация, гидравлика, пневматика.

3. Модернизация полигонов, лабораторий, освоение стандартов WS в подготовке персонала.

4. Формирование экосистемы центра экспертизы для:

- обеспечения необходимого уровня компетентности действующего персонала;

- формирования резерва и развития компетенций персонала для будущего развития предприятия:

- создание потенциала, за счет вовлечения в процессы студентов образовательных учреждений и школьников, получающих дополнительное образование в центрах творчества.

Более подробнее рассмотрим каждый этап.

1. Становление учебного центра.

С выводом учебного центра на аутсорсинг в 2007 г. основными задачами было удовлетворение потребности предприятия в обязательном обучении персонала, обеспечение в структуре определенной доли заказа на обучение сотрудников от сторонних организаций. Необходимо было обеспечить качество обучения при конкурентоспособной цене. Это осуществлялось за счет:

- использования современных подходов в обучении для того времени;
- привлечения как внутренних, так и внешних экспертов по направлениям для преподавания дисциплин;
- повышения практико-ориентированности;
- комплектования сборных групп, с целью снижения условно-постоянных издержек.

В результате за небольшой период времени учебный центр занял свою нишу на рынке образовательных услуг, как учреждение, гарантирующее качественное обучение, при конкурентоспособной стоимости. При этом основной функцией оставалось качественное и своевременное обучение сотрудников предприятия.

2. Формирование экспертизы по ключевым направлениям развития производства

Период с 2010 по 2014 годы ознаменовался принятием в компании решений о реализации ключевых проектов реконструкции и модернизации производства. Речь шла о принципиально новом оборудовании, ремонт и обслуживание которого, требовал наличия необходимых компетенций у технологического и ремонтного персонала, так как даже незначительный простой оборудования влек за собой колоссальные потери.

Экономика, базирующаяся на знаниях, не может устойчиво развиваться в условиях дефицита информации о специфических знаниях, умениях и навыках. В частности, возникновение инновационных рынков и появление новых технологий обуславливают актуальность систематического исследования инженерных компетенций, анализа тенденций и перспектив их развития [1, 2, 3].

С этой целью в учебном центре была сформирована экспертиза по нескольким направлениям, за счет обновления лабораторной базы, привлечения и развития специалистов, которые обеспечили разработку целого спектра направлений в обучении по автоматизации, обслуживанию гидравлического и пневматического оборудования. Работа на опережение позволила создать необходимый уровень компетенций у персонала, для ввода в эксплуатацию объектов и обеспечить надлежащий уровень квалификации для обслуживания оборудования в дальнейшем (Проекты реконструкции рельсобалочного цеха, строительство установки вдувания пылеугольного топлива и др.).

3. Модернизация полигонов, лабораторий, освоение стандартов WS.

Начиная с 2016 года стартовал новый этап эволюции системы развития персонала - учебный центр начал стал осваивать и развивать компетенции WorldSkills, актуальные для на производства. Это объединило в себе несколько задач: включало

- оснащение принципиально новым учебным оборудованием;
- развитие и сертификация экспертов;

- внедрение новых подходов в образовательный процесс.

Начиная с 2016 года, учебный центр становится площадкой для корпоративного чемпионата по стандартам WS. С 2016 по 2019 годы количество компетенций возросло с 4 до 12. Динамика по годам представлена в таблице.

Таблица

Изменение количества компетенций по годам

	2016	2017	2018	2019
Кол-во компетенций	4	6	10	12
Наименование компетенции	Мехатроника, Промышленная автоматика, Сварочные технологии, Электромонтаж	Дополнительно: Лаборант хим анализа, Обработка листового металла	Дополнительно: Инженер дизайн КАД, Неразрушающий контроль, Ревизионный инжиниринг, Мобильная робототехника	Дополнительно: Охрана труда. Инженерное проектирование

Важно отметить, что корпоративный чемпионат стал одной из ступеней системы развития профессионального мастерства, а позднее и элементом экосистемы.

Конкурсы традиционно стартуют в структурных подразделениях, далее победители встречаются на уровне предприятия. Корпоративный чемпионат проходит среди сотрудников предприятий компании, где каждую площадку представляют лучшие. Победители корпоративного чемпионата принимают участие в WS Hi-Tech Russia, где соревнования происходят между сотрудниками государственных корпораций и компаний.

Необходимо отметить, что если до 2018 года вся вертикаль профессионального мастерства была направлена на развитие молодых рабочих возрастом до 35 лет, то в дальнейшем появился еще один профессиональный лифт повышения конкурентоспособности 35+, что позволило охватить все возрастные категории сотрудников.

Кроме того, за короткий период компания ЕВРАЗ вошла в четверку победителей HiTech в общекомандном первенстве, разделяя места на

пьедестале в компетенциях с государственными корпорациями Росатомом, Роскосмос, Ростех и др.

4. Формирование экосистемы

Начиная с 2019 года можно говорить о формировании экосистемы на базе учебного центра по нескольким направлениям:

4.1. Работа с детско-юношескими центрами технического творчества и базовыми образовательными учреждениями.

Первый этап - вовлечение детско-юношеских центров технического творчества и базовых образовательных учреждений в корпоративный чемпионат по методике WS.

Второй этап - развитие учебной базы образовательных учреждений в тесной взаимосвязи с компетенциями учебного центра и предприятия.

Третий этап - закрепление компетенций и основных навыков в сквозных программах подготовки по всей цепочке подготовки специалистов. Формирование сквозной цепочки позволило выстроить вертикаль непрерывного профессионального развития, осуществляемые при поддержке компании на всех этапах. Благодаря программе со финансирования со стороны предприятия стало возможным привлечение федеральных грантов на развитие площадок образовательных учреждений, общее финансирование составило более 150 млн за три года.

4.2. Развитие компетенций

Развитие компетенций в рамках совершенствования учебного центра стало мощным толчком к развитию компетенций внутри предприятия. Это сформировало запрос на принципиально новый уровень знаний и умений в применении современного инструмента и новых подходов в работе, при реализации задач производства. В качестве примера можно привести - развитие проектных компетенций, когда за короткий период в производство были транслированы современные программы проектирования, приобретено современное оборудование для сканирования и существенно расширены компетенции сотрудников. Это позволило значительно снизить временные затраты на разработку проектной документации, а конкурентоспособность сотрудников возросла на несколько уровней, что позволило за короткий период времени пройти несколько ступеней профессионального развития.

4.3. Новые подходы к обучению и развитию персонала.

Обучение и развитие персонала, основанное на комплексном подходе, а также фокус на демонстрацию и проявление компетенций были внедрены в

образовательные процессы. Проведен пересмотр программ и основных составляющих учебного процесса. Например, при обучении на более высокий уровень необходимо на практике подтвердить существующий уровень компетенций и только после этого сотрудник зачисляется на обучение, для получения более высокого уровня компетенций. В случае отрицательного результата на входе, работнику предоставляется дополнительный практический курс, для ликвидации разрыва в компетенциях, после чего он получает возможность повышения своего уровня. Данный подход позволил не только реализовать задачи повышения компетенций, но и устранить имеющиеся разрывы между требованием к компетенции и фактическим уровнем подготовки работника.

4.4. Развитие экспертного сообщества и расширение границ трансляции компетенций.

Первый этап - вовлечение победителей Hi-Tech в экспертное сообщество и участие в подготовке и судействе на конкурсах профессионального мастерства, корпоративном чемпионате в возрастной категории Junior 12+, далее продвигаясь в возрастных категориях.

Второй этап - вовлечение призеров чемпионата в профориентационную деятельность (встречи со студентами, представление своей истории успеха и возможностей, которая дает компания)

Третий этап – работа, в качестве эксперта в подготовке студентов образовательных учреждений, для участия в национальных чемпионатах.

4.5. Формирование в учебном центре служб оценки профессиональных и управленческих компетенций для:

- будущих сотрудников (студентов),
- кандидатов на трудоустройство,
- действующего персонала.

В рамках оценки профессиональных компетенций по нескольким направлениям была организована оценка профессиональных навыков и склонности к риску по травмо-опасным профессиям.

Следующим этапом стало формирование центра развития soft компетенций для линейных руководителей, а также содействие и участие в реализации программ для руководителей среднего звена.

Реализация всех этих направлений позволила сформировать экосистему на базе корпоративного учебного центра, которая охватила развитие персонала предприятия всех возрастов и категорий, как для текущей

деятельности, так и для решения будущих задач. Дополнительно были охвачены базовые образовательные учреждения и школы. Детально система представлена на схеме:

Заключение.

Таким образом корпоративный учебный центр прошел основные этапы: становление, развитие и роста, что позволило сформировать на его базе эко систему, которая направлена на:

- реализацию стратегических целей компании в области развития и обеспечения конкурентоспособным персоналом,
- привлечение и удержание специалистов,
- формирование карьерных треков,
- обеспечение непрерывности развития компетенций от школьной скамьи до рабочего места,
- реализацию социальной стратегии компании.

Список литературы

1. Шматко, Н.А. Компетенции инженерных кадров: опыт сравнительного исследования в России и странах ЕС / Н.А. Шматко // Форсайт. – № 2012. – № 4. Т. 6. – С. 31-47.

2. п.6, Graduate Attributes and Professional Competencies, by International engineering alliance (ver.3, 21 June 2013) – Режим доступа: <http://www.ieagreements.org/IEA-Grad-Attr-Prof-Competencies.pdf>;

3. п. 3.1, Guide to the FEANI EUR ING Register, approved by the general Assembly on 4 October 2013 – Режим доступа: <http://www.feani.org/site/index.php?id=261>

4. Легкий, С. Навыки и компетенции руководителя / С. Легкий // Бизнес. ру – Режим доступа: <https://www.business.ru/article/1456-professionalnye-navyki-i-kompetentsii-rukovoditelya>

© А.В. Домнышев, 2021

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

СТУДЕНТ ГОДА 2021

Часть 4

Сборник статей
Международного учебно-исследовательского конкурса,
состоявшегося 19 мая 2021 г. в г. Петрозаводске.

Под общей редакцией
Героевой Людмилы Михайловны,
кандидата педагогических наук.
Подписано в печать 28.05.2021.
Формат 60x84 1/16. Усл. печ. л. 23,54.

МЦНП «Новая наука»
185002, г. Петрозаводск
ул. С. Ковалевской д.16Б помещ. 35
office@sciencen.org
www.sciencen.org

НОВАЯ НАУКА

Международный центр
научного партнерства



NEW SCIENCE

International Center
for Scientific Partnership

МЦНП «НОВАЯ НАУКА» - член Международной ассоциации издателей научной литературы
«Publishers International Linking Association»

ПРИГЛАШАЕМ К ПУБЛИКАЦИИ

1. в сборниках статей Международных
и Всероссийских научно-практических конференций
<https://www.sciencen.org/konferencii/grafik-konferencij/>



2. в сборниках статей Международных
и Всероссийских научно-исследовательских,
профессионально-исследовательских конкурсов
[https://www.sciencen.org/novaja-nauka-konkursy/
grafik-konkursov/](https://www.sciencen.org/novaja-nauka-konkursy/grafik-konkursov/)



3. в составе коллективных монографий
[https://www.sciencen.org/novaja-nauka-monografii/
grafik-monografij/](https://www.sciencen.org/novaja-nauka-monografii/grafik-monografij/)



4. авторских изданий
(учебных пособий, учебников, методических рекомендаций,
сборников статей, словарей, справочников, брошюр и т.п.)
<https://www.sciencen.org/avtorskie-izdaniya/apply/>



<https://sciencen.org/>